



## Jurnal Ekonomi Manajemen

Volume 3 Nomor 2 (November 2017) 137-146

<http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>

ISSN 2477-2275 (Print)

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BPR GUNUNG SLAMET CILACAP

Nurul Hasanah<sup>a,\*</sup>, Satrio Agung Kurniawan<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup> STIE Satria Purwokerto, Jln. Brigjend. HM. Bacroen No. 45 Kode Pos 53146, Purwokerto Selatan  
Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia

\* [Nurul.hs09@gmail.com](mailto:Nurul.hs09@gmail.com)

*Diterima: September 2017. Disetujui: Oktober 2017. Dipublikasikan: November 2017.*

## ABSTRACT

*The research is entitled “Analysis of Factors Influencing Employees’ Performance at the PT BPR Gunung Slamet, Cilacap”. The objective of the research is to analyze the influence of organization culture, organizational commitment, and work experience upon job performance of employees’ working at the PT BPR Gunung Slamet, Cilacap. The proposed hypothesis is organization culture, commitment organizational, and work experience in partial influences employees’ performance. Instrument of analysis employed in the research is multiple linear regression and determination coefficient.*

**Keywords:** *Organization Culture; Commitment Organizational; Work Experience; Work Achievement.*

## ABSTRAK

Penelitian ini mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap. Hipotesis yang dikemukakan adalah: Satu, Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap; Dua, Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap; Tiga, Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Pengalaman Kerja; Prestasi Kerja.

## PENDAHULUAN

PT BPR Gunung Slamet Cilacap merupakan badan usaha lembaga keuangan yang menyalurkan dana atau memberi pinjaman (kredit) dan juga melakukan usaha menghimpun dana dari masyarakat luas dalam bentuk simpanan, juga menawarkan berbagai jenis skema

tabungan, asuransi, program pensiun, penyediaan sistem pembayaran dan mekanisme transfer dana.

PT BPR Gunung Slamet Cilacap yang senantiasa membantu kesulitan keuangan pada nasabah di Cilacap dan terus meningkatkan kualitas produk dan layanan perbankannya guna memberikan manfaat bagi para nasabah PT BPR Gunung Slamet

Cilacap, juga menyediakan berbagai produk dan layanan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan para pelaku bisnis. Berbagai jenis produk yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan para nasabah secara optimal seperti layanan simpanan, lembaga penjamin simpanan, kartu ATM, fasilitas kredit, layanan transaksi perbankan, layanan *cash* pembantu.

Untuk mencapai tujuannya pihak manajemen PT BPR Gunung Slamet Cilacap perlu melakukan upaya-upaya dengan jalan melakukan pembenahan secara internal melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia para karyawannya, karena berperan penting dalam melakukan pekerjaan yang lebih bersaing dari Bank lainnya, dengan memberi kemudahan pada masyarakat dalam menabung dana dengan memberikan hadiah yang menarik, seperti mobil serta hadiah lainnya.

Untuk menjamin tercapainya tujuan, pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi, karena komitmen organisasi yang baik sebagai ikatan kerja disetiap individu seseorang karyawan dengan perusahaan akan mewujudkan prestasi kerja yang baik pula (Endratomo, 2003). Perlu diperhatikan juga pengalaman kerja karena pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode kerja suatu pekerjaan bagi tenaga kerja (Nitisemito, 2000).

Tidak hanya komitmen organisasi dan pengalaman kerja guna meningkatkan

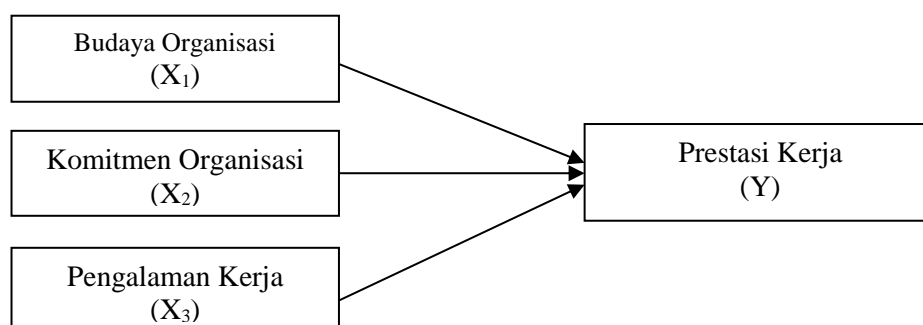
prestasi kerja perlu diperhatikan pula budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan dianggap mempengaruhi pola perilaku dalam tugas yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang baik, akan menimbulkan perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat antar sesama rekan kerja, sikap saling menolong dan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Endratomo, 2003).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap?

## MODEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan dikaji tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## HIPOTESIS

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap?
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap?
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel untuk bahan penelitian dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap yang berjumlah 38 Orang. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

## METODE ANALISIS

### 1. Definisi Konseptual dan Operasional

#### a. Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

Secara konseptual, prestasi kerja karyawan adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2001).

Secara operasional, prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

Indikator Prestasi Kerja Karyawan :

- 1) Pelaksanaan tugas sesuai dengan petunjuk teknis
- 2) Hasil penyelesaian tugas
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- 4) Kerjasama karyawan dalam penyelesaian tugas kerja

#### b. Variabel Bebas

##### 1) Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Secara konseptual, budaya organisasi adalah suatu kepercayaan, keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dikembangkan dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya (Endratomo, 2003).

Secara operasional, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan dilingkungan karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

Indikator Budaya Organisasi:

- a) Menerima tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi
- b) Keterlibatan dengan tugas organisasi
- c) Kesetiaan pada organisasi
- d) Membedakan dengan organisasi lain

##### 2) Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Dalam penekpercayaan seseorang terhadap tujuan organisasi yang mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Endratomo, 2003).

Secara operasional, komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan loyalitas karyawan secara individu dalam keterlibatan apa yang terjadi didalam organisasi pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

Indikator Komitmen Organisasi:

- a) Merasa terikat dengan tujuan instansi
- b) Rasa keterlibatan dengan tugas instansi
- c) Rasa kesetiaan pada instansi
- d) Kepuasan kebutuhan dalam instansi

### 3) Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

Secara konseptual, pengalaman kerja yaitu suatu proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode kerja suatu pekerjaan (Nitisemito, 2000).

Secara operasional, pengalaman kerja yaitu berwujud lamanya seorang karyawan yang disertai tugas oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan di PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

Indikator Pengalaman Kerja:

- Penyelesaian pekerjaan dengan baik
- Ketrampilan kerja
- Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Berpengaruhnya terhadap promosi jabatan

## 2. Penentuan Skor

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* lima tingkat, yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan bobot sebagai berikut (Al Rasyid, 2000) :

- Sangat setuju (SS) skor 5
- Setuju (S) skor 4
- Netral (N) skor 3
- Tidak setuju (TS) skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) skor 1

## 3. Analisis Yang Digunakan

### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid dan tidaknya dari pertanyaan yang diambil dalam penelitian dan dapat mengungkap variabel yang diteliti. Digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Syaifuludin, 2000) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum X^2 - (\sum X)^2)][(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment* (item dengan total pertanyaan)

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Nilai dari jawaban kuesioner

$y$  = Nilai dari total jawaban

Kriteria pengujian :

Dengan derajat kebebasan ( $n-2$ ) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ) apabila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti kuesioner dinyatakan valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur kuesioner pada responden yang memberikan hasil tidak berubah jika dilakukan pengukuran kembali, digunakan rumus *Conbrach Alpha* sebagai berikut (Syaifuludin, 2000) :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = Varian total

Dengan derajat kebebasan ( $n-2$ ) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ) apabila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti kuesioner dinyatakan reliabel.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### c. Persepsi Responden Terhadap Variabel-Variabel Yang Diteliti

Untuk menghitung seberapa besar atau tinggi tingkat prestasi kerja terhadap variabel yang diteliti ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ), digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum \text{skor jawaban}}{\sum \text{responden} \times \sum \text{jumlah pertanyaan}}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 1 - < 3 adalah rendah (R)

Nilai 3 - < 4 adalah sedang (S)

Nilai 4 - 5 adalah tinggi (T)

$$\text{Persentase} = \frac{\text{nilai rata-rata}}{\text{skala likert}} \times 100\%$$

#### d. Pengujian Asumsi Klasik

##### 1) Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam persamaan regresi tidak saling berkorelasi dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) (Santoso, 2002) :

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Kriteria Pengujian VIF :

VIF > 5, berarti terdapat gejala multikolinieritas

VIF < 5, berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas

Kriteria pengujian Matrik korelasi antara variabel bebas :

$r < 0,5$  berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas

$r > 0,5$  berarti terdapat gejala multikolinieritas

##### 2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* (Gujarati, 2006):

$$e_i = b_0 + b_1 + b_2 + b_3$$

Keterangan :

$e_1$  = Kesalahan pengganggu pada regresi

$b_0, b_1, b_2, b_3$  = Matrik VC (*Variance-Covariance*)

Kriteria Pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti ada gejala heteroskedastisitas

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas

##### 3) Linieritas

Untuk mengetahui model yang digunakan linier atau non linier, variabel bebas dengan variabel terikat dalam regresi (Gujarati, 2006), menggunakan analisis *Mac Kinon White Davidson (MWD)*,

Kriteria pengujian :

t test untuk  $Z_1 \leq t_{tabel}$  atau sig  $Z_1 > \alpha$  model dikatakan linier.

Jika t test untuk  $Z_1 \geq t_{tabel}$  atau sig  $Z_1 < \alpha$  model dikatakan non linier.

t test untuk  $Z_2 \leq t_{tabel}$  atau sig  $Z_2 > \alpha$  model dikatakan linier.

Jika t test untuk  $Z_2 \geq t_{tabel}$  atau sig  $Z_2 < \alpha$  model dikatakan non linier

Jika  $Z_1$  dan  $Z_2$  linier : model menggunakan persamaan linier berganda

Jika  $Z_1$  dan  $Z_2$  non linier : model menggunakan persamaan non linier

Jika salah satu non linier : model menggunakan persamaan linier atau non linier.

#### e. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2003):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas

e = Variabel lain yang tidak diteliti

#### f. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Supranto, 2003) digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum X_1 Y_1 + b_2 \sum X_2 Y_2 + b_3 \sum X_3 Y_3)}{\sum Y^2}$$

Keterangan

$R^2$  = Koefisien determinasi

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas

#### g. Kriteria Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dilakukan dengan melihat nilai koefisien persamaan regresi linier berganda.

Hipotesis diterima jika nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) bernilai positif dan jika nilai koefisien regresi negatif maka hipotesis ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dapat lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

| Pertanyaan | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | Y     | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|------------|
| 1          | 0,645 | 0,595 | 0,396 | 0,491 | 0,329              | Valid      |
| 2          | 0,504 | 0,466 | 0,369 | 0,340 | 0,329              | Valid      |
| 3          | 0,514 | 0,454 | 0,419 | 0,395 | 0,329              | Valid      |
| 4          | 0,469 | 0,603 | 0,426 | 0,540 | 0,329              | Valid      |

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut  $r_{\text{hitung}}$  tiap pertanyaan ( $X_1, X_2, X_3, Y$ ) lebih besar  $r_{\text{tabel}}$ . Maka semua pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                      | $\alpha$ Cronbach's | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|-------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ )   | 0,559               | 0,329              | Reliabel   |
| Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | 0,692               | 0,329              | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja ( $X_3$ )    | 0,422               | 0,329              | Reliabel   |
| Prestasi Kerja (Y)            | 0,471               | 0,329              | Reliabel   |

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 2 nilai  $\alpha$  Cronbach pada tiap pertanyaan untuk ( $X_1, X_2, X_3, Y$ ) lebih besar  $r_{\text{tabel}}$ . Maka semua pertanyaan reliabel.

### Pengukuran Tingkat Persepsi Statistik Deskriptif Terhadap Jawaban Responden

1) Persepsi terhadap budaya organisasi

$$\frac{582}{38 \times 4} = \frac{582}{152} = 3,82$$

Persentase persepsi dari nilai ideal :

$$\frac{3,82}{5} \times 100\% = 76,4\%$$

Persepsi responden terhadap budaya organisasi 76,4 persen dari nilai ideal.

2) Persepsi terhadap komitmen organisasi

$$\frac{656}{38 \times 4} = \frac{656}{152} = 4,31$$

Persentase persepsi dari nilai ideal :

$$\frac{4,31}{5} \times 100\% = 86,2\%$$

Persepsi responden terhadap komitmen organisasi 86,2 persen dari nilai ideal.

## 3) Persepsi terhadap pengalaman kerja

$$\frac{669}{38 \times 4} = \frac{669}{152} = 4,40$$

Persentase persepsi dari nilai ideal :

$$\frac{4,40}{5} \times 100\% = 88\%$$

Persepsi responden terhadap pengalaman kerja 88 persen dari nilai ideal.

## 4) Persepsi terhadap prestasi kerja

$$\frac{650}{38 \times 4} = \frac{650}{152} = 4,27$$

Persentase persepsi dari nilai ideal :

$$\frac{4,27}{5} \times 100\% = 85,4\%$$

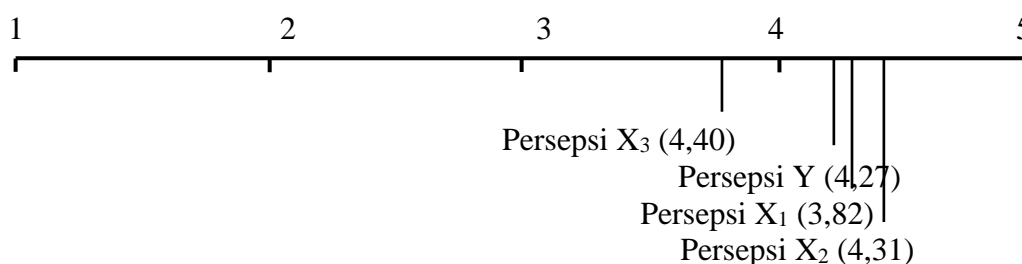
Persepsi responden terhadap prestasi kerja 85,4 persen dari nilai ideal.

Hasil perhitungan persepsi tersebut dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif

| Variabel                              | Persepsi Jawaban | Kategori | Persentase |
|---------------------------------------|------------------|----------|------------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )   | 3,82             | Tinggi   | 76,4       |
| Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ) | 4,31             | Tinggi   | 86,2       |
| Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )    | 4,40             | Tinggi   | 88         |
| Prestasi Kerja (Y)                    | 4,27             | Tinggi   | 85,4       |

Sumber : Data yang diolah



Gambar 2. Persepsi Responden

Berdasarkan tabel 3 tersebut, dapat disimpulkan bahwa persentase persepsi responden terhadap budaya organisasi baik yaitu sebesar 76,4 persen, persentase persepsi responden terhadap komitmen organisasi juga baik yaitu sebesar 86,2 persen, persentase persepsi responden terhadap pengalaman kerja juga baik yaitu sebesar 88 persen, dan persepsi responden terhadap prestasi kerja baik yaitu sebesar 85,4 persen.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel                              | VIF   |
|---------------------------------------|-------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )   | 1,027 |
| Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ) | 1,034 |
| Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )    | 1,035 |

Sumber :Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4 nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas nilai VIF lebih kecil 5, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel                      | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|-------------------------------|--------------|-------------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ )   | 1,122        | 2,032       |
| Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | 1,417        | 2,032       |
| Pengalaman Kerja ( $X_3$ )    | 0,059        | 2,032       |

Sumber :Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 5 tersebut nilai  $t_{hitung}$  ketiga variabel bebas lebih kecil dari  $t_{tabel}$  berarti variabel pengganggu tidak mempunyai varian yang sama.

### c. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat lihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Nilai $t_{hitung}$ | Nilai $t_{tabel}$ | Kesimpulan |
|----------|--------------------|-------------------|------------|
| $Z_1$    | 1,017              | 2,032             | Linier     |
| $Z_2$    | 1,042              | 2,032             | Non Linier |

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 6 tersebut nilai  $t_{hitung}$   $Z_1$  linier dan  $Z_2$  non linier. Jika salah satu non linier, model menggunakan persamaan linier atau non linier.

### Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

| Model                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                  | 8,456                       | 3,531      |                           | 2,395 | ,023 |
| Budaya Organisasi ( $X_1$ )   | ,370                        | ,115       | ,423                      | 3,214 | ,001 |
| Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | ,659                        | ,088       | ,804                      | 7,494 | ,000 |
| Pengalaman Kerja ( $X_3$ )    | ,367                        | ,113       | ,426                      | 3,244 | ,002 |

Sumber :Data yang diolah

Ringkasan pada tabel 7, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,456 + 0,370 X_1 + 0,659 X_2 + 0,367 X_3$$

Arti nilai pada persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

a = 8,456 artinya, bahwa prestasi kerja karyawan yang dicapai sebesar 8,456 satuan apabila budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja sama dengan nol.

$b_1$  = 0,370 artinya, apabila budaya organisasi naik sebesar 1 satuan, sedangkan pengalaman kerja dan komitmen organisasi dianggap tetap, maka nilai prestasi kerja karyawan naik sebesar 0,370 satuan.

$b_2$  = 0,659 artinya, bahwa apabila komitmen organisasi naik sebesar 1 satuan, sedangkan budaya organisasi dan pengalaman kerja dianggap tetap, maka nilai prestasi kerja naik sebesar 0,659 satuan.

$b_3$  = 0,367 artinya, bahwa apabila pengalaman kerja naik sebesar 1 satuan sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi dianggap tetap, maka nilai prestasi kerja karyawan naik sebesar 0,367 satuan

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dapat lihat pada tabel berikut:



Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| <i>Model</i> | <i>R</i>    | <i>R. Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|-------------|------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>1</i>     | <i>,801</i> | <i>,641</i>      | <i>,608</i>              | <i>1,08802</i>                    |

*a. Predictors : (Constant) , X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>*

Dari tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,641 atau 64,1 %, sedangkan sisanya 35,9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti, hal ini menunjukkan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

### Uji Hipotesis

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh persamaan yaitu

$$Y = 8,456 + 0,370 X_1 + 0,659 X_2 + 0,367 X_3$$

- 1) Hipotesis pertama budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap diterima.
- 2) Hipotesis kedua komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap diterima.
- 3) Hipotesis ketiga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap diterima.

- b. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,641 menunjukkan variasi perubahan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap , dalam perhitungan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,456 + 0,370 X_1 + 0,659 X_2 + 0,367 X_3$$

1. Koefisien regresi budaya organisasi  $X_1 = 0,370$  artinya ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, jadi hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap, **diterima**.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi  $X_2 = 0,659$  artinya ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, jadi hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap, **diterima**.
3. Koefisien regresi pengalaman kerja  $X_3 = 0,367$  artinya ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, jadi hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap, **diterima**.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,641 ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengalaman kerja sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti. Ini menunjukkan ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

Guna meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap pihak manajemen hendaknya memperhatikan:

1. Memberikan dorongan nilai-nilai budaya organisasi oleh organisasi sebagai pola perilaku dalam tugas. Misalnya melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan memberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau membiasakan budaya yang biasa diterapkan di kantor apabila jika ada karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan saat bertemu selalu berjabat tangan dengan mengucapkan slogan: Assalamu'alaikum, semoga sukses, berkah ,Aamiin.....
2. Faktor komitmen organisasi, guna meningkatkan prestasi kerja pihak manajemen melakukan peningkatan komitmen pada diri setiap karyawan di organisasi dengan jalan menanamkan karyawan untuk merasa dan memiliki sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan.
3. Faktor pengalaman kerja hendaknya melakukan secara serentak dengan meningkatkan pendidikan bagi karyawan untuk menambah pengalaman kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

- Al Rasyid Harun, 2000, Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala, Bandung.
- Endratomo, 2003, Pemahaman komitmen organisasi dan Learning out Comes slide No. 8-12 dari presentasi Dikti. Jakarta.
- Gujarati, 2006, Ekonometrika Dasar, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusmedi, 2008, Pengaruh Kepemimpinan dan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Cilacap Selatan, STIE – AUB. Surakarta.
- Nawawi, 2003, Hubungan Budaya dengan Budaya Organisasi Masyarakat, Perum Percetakan Negara, Jakarta.
- Nitisemito, 2000, Manajemen Personal, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002, Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sardjito Bambang, 2007, pengaruh Budaya Organisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap prestasi kerja karyawan, STIE Santa Maria. Makassar.
- Simamora, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, edisi kedua, BP. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Supranto, 2003, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta.
- Suroto Edy, 2006, Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cilacap
- Syarifudin Azwar, 2000, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar Offset, Jakarta.